

(1)



การศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจ
รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต

Motivation and Job Satisfaction of Myanmar Migrant Workers in the
Construction Business in Phuket Province

ยศธร ชีวศุภกร

Yossathorn Cheewasupakorn

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2561

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ดร.ประทีป เวทย์ประสิทธิ์)

.....กรรมการ
(ดร.อภิรมย์ พรหมจรรยา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณาริญา วีระกิจ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตบริหารธุรกิจฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณารัณญา วีระกิจ)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มี
ส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณารัตนา วีระกิจ)
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ลงชื่อ.....
(นายยศธร ชีวศุภกร)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายยศธร ชีวสุภกร)

นักศึกษา

ชื่อสารนิพนธ์ การศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว
ชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต

ผู้เขียน นายยศธร ชีวศุภกร

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อ 1) ประเมินปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน 2) วิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ (ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประเภทการจ้าง) ต่อปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจโดยรวมในการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 400 ชุด

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20-30 ปี สมรสแล้ว ไม่มีการศึกษา มีรายได้ต่อเดือน 9,000 บาทหรือต่ำกว่า และเป็นลูกจ้างรายวัน มีผลการประเมินปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลประเมินสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ การได้รับความยกย่อง และสภาพแวดล้อมและลักษณะงาน ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลการประเมินต่ำสุด คือ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน จึงส่งผลให้ความพึงพอใจโดยรวมของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษา ยังพบว่า เพศ อายุ การศึกษา และประเภทการจ้าง มีผลต่อแรงจูงใจ ในขณะที่มีเพียงระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยแรงจูงใจด้าน รายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการได้รับความยกย่อง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความพึงพอใจในการทำงาน, แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา,
ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

Minor Thesis Title Motivation and Job Satisfaction of Myanmar Migrant Workers in the Construction Business in Phuket Province

Author Mr. Yossathorn Cheewasupakorn

Major Program Faculty of Hospitality and Tourism

Year 2018

ABSTRACT

The objectives of this study were to 1) measure the motivation factors and overall job satisfaction of Myanmar migrant workers in the construction business in Phuket 2) investigate the impact of demographic characteristics toward the motivation and job satisfaction of Myanmar migrant workers in the construction business and 3) to analyze the relationship between motivation factors and overall job satisfaction of Myanmar migrant workers in the construction business in Phuket. Four hundred Questionnaires were used for data collection. The target was Myanmar migrant workers in construction business in Phuket.

The results showed that the majority of Myanmar workers in construction business were male, married, in the age of 20-30 years old, no education, with the average income per month of 9,000 baht or below. Most of them were paid daily. They rated the motivation factors in the neutral range. The highest mean belongs to “relationship with coworkers”, followed by “recognition” and “working environment and job itself” when the lowest mean belongs to “job opportunity and advancement”. Since the motivation factors were rated in neutral, so the overall job satisfaction were also in neutral.

The results also showed that gender, age, education, and employment status had impact on motivation but only education had impact on overall job satisfaction. Besides, relationship with coworkers, compensation, and recognition have positively influenced on the overall job satisfaction of Myanmar migrants in construction business in Phuket.

Key words: motivation, job satisfaction, Myanmar migrants, construction business

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณารัตนา วีระกิจ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ดร.อภิรมย์ พรหมจรรยา และดร.ประทีป เวทย์ประสิทธิ์ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึง ความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ทุกท่านจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นายสันตพงศ์ ปานยะกุล นางชาญนภัส กาญจนะเดชะโพธิ์แมน อาวุโส, บริษัทรับเหมาก่อสร้างซึ่งเป็นผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการอำนวยความสะดวกแก่การประสานเข้าไปให้สำรวจแบบสอบถามพื้นที่ก่อสร้าง ในจังหวัดภูเก็ตรวมถึงขอขอบคุณ นายณัฐพัฒน์ เหลืองเลิศไพบูลย์ นางสาวสาวิตรี ศรีอนันต์ นายพุทธิพงศ์ เก็บทรัพย์ รวมถึง ทุกท่านในรุ่น MBA59 ที่ให้ความช่วยเหลือต่อการทำงานวิจัย ตลอดจน แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดภูเก็ตทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่มากนักน้อย จึงขอมอบส่วนดี ทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอมอบความกตัญญูตเวทีตาคุณ แต่บิดามารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดแต่เพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

นายยศธร ชิวศุภกร

สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ.....	(2)
บทคัดย่อ.....	(5)
Abstract.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
สารบัญตาราง.....	(11)
สารบัญแผนภูมิภาพ.....	(13)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 การเติบโตของธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	10
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	21
1.4 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	21
1.5 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	21
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	22
1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	22
2 ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.1 แรงจูงใจพนักงาน ความหมายและความสำคัญ.....	23
2.2 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ.....	24
2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน.....	33
2.4 ปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	37
3.1 รูปแบบการศึกษา.....	37
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	38
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	39
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการศึกษา.....	41
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
4.2 ปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานก่อสร้างต่างด้าวในธุรกิจ รับเหมาก่อสร้าง พื้นที่จังหวัดภูเก็ต.....	44
4.3 ผลกระทบเชิงปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่าง ด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	50
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่าง ด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	60
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	68
5.1 ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การวิจัย.....	68
5.2 การสรุปและอภิปรายผลการวิจัย.....	68
5.3 การทดสอบสมมติฐาน.....	70
5.4 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและระดับแรงจูงใจของแรงงานต่าง ด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	73
5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	73
5.6 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต.....	76
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก ผลการทดสอบค่า IOC.....	82
ภาคผนวก ข ตัวอย่างแบบสอบถามภาษาไทย.....	85
ภาคผนวก ค ตัวอย่างแบบสอบถามภาษาเมียนมา.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	98

สารบัญภาพ

	หน้า
2.1 กระบวนการเกิดแรงงูใจ.....	23
2.2 สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นแสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทาง.....	26
2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	26
2.4 การเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรศนะที่แตกต่างกัน.....	28

สารบัญตาราง

	หน้า
3.1 ค่าความเชื่อมั่นแต่ละตัวที่ทางผู้วิจัยได้ทำการผลสรุปจากแบบสอบถาม.....	39
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรทั้งหมด จำแนกตามเพศ.....	41
4.2 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรทั้งหมด จำแนกตามอายุ.....	42
4.3 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรทั้งหมด จำแนกตามสถานภาพ.....	42
4.4 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรทั้งหมด จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	43
4.5 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรทั้งหมด จำแนกตามรายได้.....	43
4.6 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรทั้งหมด จำแนกตามประเภทการจ้างงาน.....	44
4.7 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต ด้านสภาพแวดล้อมและลักษณะของงาน.....	45
4.8 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน.....	46
4.9 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	47
4.10 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	48
4.11 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต ด้านการได้รับความยกย่อง.....	49
4.12 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต ด้านความพึงพอใจโดยรวม.....	49
4.13 ผลกระทบปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ ต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของ แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ตจำแนกตามเพศ.....	51
4.14 ผลกระทบของช่วงอายุ ต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	52
4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ตด้านสภาพแวดล้อมและลักษณะ ของงาน.....	53
4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ตด้านโอกาสและความก้าวหน้าใน การทำงาน.....	53
4.17 ผลกระทบของสถานภาพสมรส ต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงาน ต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	54

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
4.18 ผลกระทบของระดับการศึกษาสูงสุด ต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของ แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	55
4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ตด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน.....	56
4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ตด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	56
4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	57
4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ตด้านการได้รับความยกย่อง.....	57
4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ตด้านความพึงพอใจโดยรวม.....	58
4.24 ผลกระทบของระดับรายได้ต่อปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงาน ต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	59
4.25 ผลกระทบของประเภทการจ้างงานต่อปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	60
4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความ พึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน จังหวัดภูเก็ต.....	61
4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจด้านรายได้ และผลตอบแทนในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาว เมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	62
4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจด้านความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	63
4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้ รับความยกย่องและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจ รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	64
5.1 ผลสรุปการวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่อปัจจัยแรงจูงใจของ แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต.....	69

สารบัญแผนภูมิภาพ

	หน้า
1 จำนวนคนงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร โดยจำแนกลักษณะการเข้าเมืองประเภทคนต่างด้าว ข้อมูลเดือน เมษายน 2561 (จำนวนคน).....	2
2 จำนวนคนงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร โดยจำแนกลักษณะตามประเภทและภูมิภาค ภายในปี 2555 – 2560 (ต่อ) (จำนวนคน).....	3
3 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร จำแนกลักษณะคนเข้าเมือง ประเภทคนต่างด้าว (จำนวนคน) (แยกเพศ).....	5
4 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงในพื้นที่ภาคใต้ จำแนกลักษณะคนเข้าเมือง ประเภทคนต่างด้าว (จำนวนคน) (แยกเพศ).....	7
5 จำนวนผู้มีงานในจังหวัดภูเก็ตจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ปี 2559.....	11
6 จำนวนคนต่างด้าวประเภทมาตรา 63 (ชนกลุ่มน้อย) ที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร จำแนกประเภทตามอาชีพและสัญชาติ (จำนวนคน).....	13
7 จำนวนคนต่างด้าวประเภทมาตรา 59 (พิสูจน์สัญชาติ) ที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามรายจังหวัด สัญชาติ แยกเพศ (จำนวนคน).....	17